

Perilaku kewarganegaraan organisasi (organizational citizenship behavior) dan hubungannya dengan faktor kepuasan kerja, komitmen organisasi dan keadilan organisasi: Studi pada anggota Polres Subang = organizational citizenship behavior and its relationship with work satisfaction factor, organizational commitment and organizational justice: Study on Subang police resort officers

Muhammad Rizqy Saputra, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20494967&lokasi=lokal>

Abstrak

Tesis ini membahas tentang perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) dan hubungannya dengan faktor kepuasan kerja, komitmen organisasi dan keadilan organisasi pada anggota polri di Polres Subang. Personel terdiri dari berbagai posisi jabatan, pangkat, usia, dan pengalaman kerja. OCB sebagai perilaku individu yang bijak, tidak secara langsung diakui oleh sistem penghargaan formal, dan secara agregat mempromosikan fungsi efektif organisasi. Mengukur OCB menggunakan skala pengukuran Podsakoff dkk. (1990) dengan beberapa modifikasi. Dimensi OCB (ketidakegoisan, sifat hati-hati, sportivitas, sopan santun, dan kebajikan sipil).

Pengukuran kepuasan kerja menggunakan Survei Diagnostik Kerja (JDS) oleh Hackman dan Oldham (1975). Komitmen Organisasi diukur oleh skala Allen dan Meyer (1996) mencakup tiga dimensi: afektif, berkelanjutan, dan normatif. Keadilan organisasi diukur dalam tiga cara yaitu distributif (Price & Mueller, 1986), prosedural (Sweeney & McFarlin, 1997), dan interaksional (Niehoff & Moorman, 1993). Pendekatan kuantitatif melalui kuesioner yang disebar kepada 150 responden. Teknik analisis data menggunakan metode Path Analysis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa fungsi kapolsek memiliki nilai tertinggi pada masing-masing dimensi di tiap variabel. Dimensi terkuat adalah ketidakegoisan (OCB), ekstrinsik (kepuasan kerja), berkelanjutan (komitmen organisasi), dan interaksional (keadilan organisasi). Adanya perbedaan karakteristik pada variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Terdapat pengaruh positif antara OCB, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan keadilan organisasi.

.....

This thesis discussess the organizational citizenship behavior and its relationship to factors of work satisfaction, organizational commitment and organizational justice to members of the Subang police officers. Personnel consists of various positions, ranks, ages, work experience. OCB is a wise individual behavior, not directly recognized by the formal reward system, and in aggregate promotes the effective functioning of the organization. To measure OCB uses the measurement scale Podsakoff et al. (1990) by modifications. Dimensions of OCB (altruism, cautioness, sportsmanship, courtesy, and civil virtue). Work satisfaction measurements uses the Job Diagnostic Survey (JDS) by Hackman and Oldham (1975). Organizational commitment is measured by the scale Allen and Meyer (1996) which cover three main dimensions: affective, sustainable, and normative. Organizational justice measurements uses in three ways namely distributive (Price & Mueller, 1986), procedural (Sweeney & McFarlin, 1997), and interactional (Niehoff & Moorman, 1993). Quantitative approach through a questionnaire distributed to 150 respondents. The data analysis technique uses Path Analysis method.

The results showed that the Kapolsek had the highest score in each dimension on each variable. The strongest dimensions are altruism (OCB), extrinsic (work satisfaction), sustainability (organizational commitment), and interactional (organizational justice). There are differences characteristics of the variable organizational commitment and work satisfaction. There is a positive influence between OCB, work satisfaction, organizational commitment, and organizational justice.